

# artikel

*by* 2 Artikel Hashfi Amga Nazhifi

---

**Submission date:** 27-Apr-2021 05:27PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1571266615

**File name:** artikel\_amga\_1.docx (132.71K)

**Word count:** 4690

**Character count:** 30776

# **PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN SWAKELOLA BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SERAYU OPAK YOGYAKARTA**

Hashfi Amda Nazhifi

Program Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas PGRI Yogyakarta

## **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work experience, work discipline and job satisfaction on job performance. This research was conducted at the Serayu River Opak River Basin, Yogyakarta in 2021. This research is a quantitative study with 56 respondents and the sampling technique is simple random sampling technique. Data collection techniques were carried out by means of interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.*

*The results showed that partially work experience has a significant positive effect on work performance with a sig value of  $0.000 < 0.05$ , work discipline has a significant positive effect on work performance with a sig value of  $0.002 < 0.05$ , job satisfaction has a significant positive effect on work performance with a value sig  $0,000 < 0.05$ . The results of the study simultaneously work experience, work discipline, and job satisfaction on job satisfaction with a sig value of  $0.000 < 0.05$  and F count of  $62.708 > 2.779$  (F table). The effect of work experience, work discipline and job satisfaction on work performance is indicated by the Adjusted R Square value of 77.1%, the remaining 22.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords: work experience, work discipline, job satisfaction and job performance*

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta pada tahun 2020/2021. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 56 orang dan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai sig  $0,002 < 0,05$ , kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian secara simultan pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan F hitung sebesar  $62,708 > 2,779$  (F tabel). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 77,1% sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang terpenting dalam setiap organisasi karena sebagai motor penggerak organisasi. Sumber daya manusia disetiap organisasi wajib dikelola secara maksimal agar bisa membantu mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut (Elbadiansyah, 2019). Dalam mewujudkan hal tersebut tentunya diperlukan suatu prestasi kerja dari karyawan. Menurut Hartati (2020) prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja. Selanjutnya prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja (Hasibuan, 2003). Handoko (2001) menerangkan bahwa prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan.

Menurut Mohtar (2019) pengalaman kerja yang didapat karyawan bisa memberikan pengetahuan dan

keterampilan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Adanya disiplin kerja akan membuat karyawan patuh dengan tata aturan yang ada di perusahaannya agar karyawan bekerja dengan nyaman sehingga hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Kusumaramdhani dkk, 2019). Kepuasan kerja yang telah dicapai oleh seseorang akan berpengaruh terhadap imbalan yang diterima dan akan meningkatkan prestasi kerjanya (Rismawati, 2018).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di BBWSSO Yogyakarta bahwa terdapat beberapa karyawan yang pendidikannya berbeda dengan posisi kerja yang diembannya yang menyebabkan kurangnya pengetahuan dan keterampilan diposisi kerjanya tersebut. Beberapa karyawan Swakelola masih kurang dalam hal pengalaman kerja sehingga dalam meraih

prestasi kerjanya masih terhambat. Terdapat beberapa karyawan terlihat belum tenang dalam bekerja, karena belum ada pengalaman kerja atau masa kerjanya belum lama. Selain masalah pengalaman kerja, disiplin kerja juga menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Karena masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu di tempat kerjanya. Dalam pengumpulan laporan pekerjaan karyawan juga masih sering terlambat. Selain itu ada beberapa karyawan meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja. Sedangkan dalam kepuasan kerja terdapat permasalahan yaitu dalam promosi jabatan karyawan Swakelola tidak bisa mengisi jabatan setingkat manajer karena untuk mengisi jabatan tersebut harus berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara). Karyawan selain ASN tidak bisa mengisi jabatan tersebut walaupun karyawan tersebut memiliki

prestasi kerja yang bagus. Pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawannya belum maksimal sehingga menyebabkan prestasi kerjanya menurun. Selain itu juga terdapat perbedaan pendapat antar karyawan tentang pekerjaan sehingga menyebabkan hasil kerja yang dicapai belum maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini diambil dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola di Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola di Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola di Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta?
4. Apakah pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola di Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta?

### C. Tujuan Penelitian

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola di Balai Besar Wilayah

Sungai Serayu Opak Yogyakarta secara positif dan signifikan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola di Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta secara positif dan signifikan.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola di Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta secara positif dan signifikan.
4. Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola di Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta.

### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kajian dalam bidang

sumber daya manusia. Selanjutnya penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai prestasi kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi, hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan untuk mencari informasi sedalam-dalamnya dengan menggunakan referensi bacaan yang telah ada dan sebagainya untuk melakukan penelitian tentang prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bisa digunakan

sebagai menambah pengetahuan dan wawasan yang luas terkait teori tersebut.

## KAJIAN TEORI

### A. Prestasi Kerja

#### 1. Pengertian

Menurut Sutrisno (2009) prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu yang dinilai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hartati (2020) faktor prestasi kerja adalah kemampuan, Pengalaman, dan motivasi. Menurut Hasibuan (2003) faktor prestasi kerja adalah produktivitas, kedisiplinan, loyalitas, partisipasi, dan motivasi. Menurut Handoko (2001) faktor prestasi kerja

antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kompensasi, dan desain pekerjaan.

## B. Pengalaman Kerja

### 1. Pengertian

Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang telah didapatkan dari pekerjaan sebelumnya atau yang diperoleh semasa karyawan bekerja.

### 2. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Ada beberapa faktor pengalaman kerja menurut Handoko (2009), yaitu:

1. Latar belakang pribadi, dalam latar belakang

pribadi ini untuk menunjukkan seseorang apa yang sudah dilakukan atau dikerjakan di waktu yang lalu meliputi pendidikan, kursus, pelatihan dan bekerja.

2. Bakat dan minat, memperkirakan kapasitas dalam keterampilan dan kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan wewenang seseorang dan tanggung jawab yang diembannya.

4. Kemampuan dalam menganalisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan analisis. Keterampilan dan kemampuan teknik

seseorang sebagai tolak ukur penilaian kemampuan dalam pelaksanaan aspek teknik pekerjaan.

### 3. Dimensi Pengalaman Kerja

Menurut Foster dan Seeker (2001) ada beberapa dimensi dari pengalaman kerja, yaitu:

#### 1. Masa kerja

Jangka waktu dari seseorang yang telah dilalui selama melakukan pekerjaan. Lama waktu bekerja dapat menjadi gambaran pengalaman seseorang dalam menguasai bidang sesuai kompetensinya.

Karyawan yang telah memiliki pengalaman yang cukup tidak terlalu

memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya masih minim.

#### 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Dalam hal ini pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi yang lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan. Dari pengetahuan ini mencakup kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

#### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Karyawan perlu menguasai bidang kerja



yang dijalani agar dalam melakukan pekerjaan terdapat kelancaran dan minim hambatan. Peralatan harus dikuasai oleh karyawan sebagai penunjang untuk membantu menyelesaikan pekerjaan mereka.

## C. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian

Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki seorang karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang ada di perusahaan atau organisasi sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan atau organisasi.

### 2. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009) ada empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha memberikan hukuman bagi seseorang yang melakukan kesalahan.

2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha untuk membantu karyawan dalam mengoreksi perilaku atau perbuatan yang tidak tepat.

3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar seseorang

selama seseorang tersebut melakukan tindakan yang melanggar aturan atau norma yang berlaku.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspektif*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin ketika saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatif.

### 3. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu:

1. Dimensi waktu secara efektif  
Dimensi pengukuran waktu secara efektif diukur menggunakan dua indikator yaitu:
  - a. Ketaatan
  - b. Ketepatan

2. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas  
Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur menggunakan empat indikator yaitu:
  - a. Motivasi
  - b. Loyalitas
  - c. Pekerjaan
  - d. Pakaian

3. Dimensi absensi  
Dimensi absensi diukur menggunakan tiga indikator yaitu:
  - a. Jam kerja
  - b. Meninggalkan tempat kerja
  - c. Tidak masuk kerja
  - d. cuti

### D. Kepuasan Kerja

#### 1. Pengertian

Menurut Fattah (2017) menjelaskan bahwa kepuasan

kerja merupakan suatu tingkat kebahagiaan atau sikap dan emosional dari seseorang yang positif sehingga menjadikan sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.

## **2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Salam (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu:

### **1. Faktor intrinsik**

Faktor ini timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri. Faktor ini sudah melekat di dalam diri setiap karyawan dimulai dari karyawan tersebut bekerja di tempat kerjanya.

### **2. Faktor ekstrinsik**

Faktor ini menyangkut hal-hal yang asalnya dari luar karyawan itu sendiri. Faktor ini biasanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, komunikasi antar karyawan, imbalan yang diterima dan sebagainya.

## **3. Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2013) dimensi dari kepuasan kerja yaitu:

### **a. Pekerjaan itu sendiri**

Sumber utama dari kepuasan karyawan dimana pekerjaan tersebut membuat tugas yang menarik, tidak membosankan dan memiliki kesempatan untuk belajar serta

- menerima tanggung jawab.
- b. Gaji/upah
- Faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Karyawan yang menerima gaji maupun upah akan menjadi penilaian kepuasan, karena hal ini dipandang pantas dan layak.
- c. Supervisi
- Kemampuan dari pimpinan yang memberikan bantuan terhadap karyawannya.
- d. Rekan kerja
- Hubungan antar karyawan secara kooperatif ini salah satu sumber kepuasan kerja yang sederhana. Kelompok kerja ini bertindak sebagai sumber

kenyamanan, dukungan, nasehat dan bantuan terhadap individu yang ada di kelompok kerja tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1 November 2020 – 28 Februari 2021 di Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak yang beralamat di Jl. Solo KM. 6 Ngentak, Caturtunggal, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **B. Metode Penentuan Subjek**

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta.

Objek penelitian ini adalah pengalaman kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan prestasi kerja ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Swakelola Balai Besar Serayu

Opak Yogyakarta yang berjumlah 126 orang.

Menurut Sugiyono (2017) *simple random sampling* merupakan pengambilan anggota-anggota yang ada di populasi dilakukan secara acak tanpa melihat strata yang ada di dalam populasi tersebut. Berdasarkan perhitungan rumus slovin diperoleh sampel 56 orang.

### **C. Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Data primer merupakan keterangan yang langsung diperoleh peneliti dari sumbernya (Waluya, 2007). Dalam mendapatkan data primer ini dilakukan observasi, wawancara dan pembagian kuesioner kepada responden. Data sekunder adalah keterangan yang diperoleh dari pihak kedua atau pihak lain bisa berupa orang maupun catatan yang terdiri atas buku, laporan, bulletin dan majalah yang sifatnya dokumentasi (Waluya, 2007).

Data yang telah dikumpulkan kemudian digunakan system skor jawaban pernyataan diberi skor dan diukur dengan skala *likert*. Penggunaan skor pada masing-masing pernyataan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Netral (N)=3, Tidak Setuju (TS)=2, Sangat Tidak Setuju (STS)=1.

### **D. Teknik Analisis Data**

Analisis data pada penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Analisis data dalam penelitian ini dengan uji instrumen, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Uji instrument terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) validitas adalah ukuran untuk mengukur kevalidan suatu instrumen penelitian sehingga bisa mengukur sampai sejauh mana suatu instrumen tersebut menjalankan fungsinya. Menurut Riyanto dan

Hatmawan (2020) Reliabilitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur yang sedang diukurnya.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat hubungan variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk melihat hubungan signifikan secara parsial variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara simultan variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil *adjusted R square* digunakan untuk melihat kontribusi seberapa besar yang diberikan variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis pada penelitian ini dituangkan dalam tabel uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan *adjusted R square* sebagai berikut:

### Uji Validitas

Variabel	Item	<i>p</i> value	<i>Sig</i>	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0.000	0.05	0.710	0.2632	Valid
	X1.2	0.000	0.05	0.710	0.2632	Valid
	X1.3	0.000	0.05	0.635	0.2632	Valid
	X1.4	0.000	0.05	0.675	0.2632	Valid
	X1.5	0.000	0.05	0.574	0.2632	Valid
	X1.6	0.000	0.05	0.624	0.2632	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.000	0.05	0.604	0.2632	Valid
	X2.2	0.003	0.05	0.389	0.2632	Valid
	X2.3	0.000	0.05	0.535	0.2632	Valid
	X2.4	0.001	0.05	0.428	0.2632	Valid
	X2.5	0.000	0.05	0.615	0.2632	Valid
	X2.6	0.000	0.05	0.643	0.2632	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X2.7	0.000	0.05	0.509	0.2632	Valid
	X2.8	0.000	0.05	0.454	0.2632	Valid
	X2.9	0.000	0.05	0.601	0.2632	Valid
	X2.10	0.000	0.05	0.692	0.2632	Valid
	X3.1	0.000	0.05	0.589	0.2632	Valid
	X3.2	0.003	0.05	0.729	0.2632	Valid
Prestasi Kerja (Y)	X3.3	0.000	0.05	0.635	0.2632	Valid
	X3.4	0.001	0.05	0.782	0.2632	Valid
	X3.5	0.000	0.05	0.776	0.2632	Valid
	X3.6	0.000	0.05	0.751	0.2632	Valid
	X3.7	0.000	0.05	0.481	0.2632	Valid
	X3.8	0.013	0.05	0.529	0.2632	Valid
	X3.9	0.004	0.05	0.376	0.2632	Valid
	Y.1	0.000	0.05	0.597	0.2632	Valid
	Y.2	0.000	0.05	0.710	0.2632	Valid
	Y.3	0.000	0.05	0.601	0.2632	Valid
	Y.4	0.000	0.05	0.590	0.2632	Valid
	Y.5	0.000	0.05	0.581	0.2632	Valid
	Y.6	0.000	0.05	0.660	0.2632	Valid
	Y.7	0.000	0.05	0.631	0.2632	Valid
	Y.8	0.000	0.05	0.666	0.2632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai nilai sig (*p* value) < 0,05 dan *r* hitung > *r* tabel. Dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0.896	0.6	Reliabel
	X1.2	0.896	0.6	Reliabel
	X1.3	0.895	0.6	Reliabel
	X1.4	0.895	0.6	Reliabel
	X1.5	0.897	0.6	Reliabel
	X1.6	0.897	0.6	Reliabel
	X2.1	0.897	0.6	Reliabel
	X2.2	0.898	0.6	Reliabel
	X2.3	0.898	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	X2.4	0.896	0.6	Reliabel
	X2.5	0.897	0.6	Reliabel
	X2.6	0.897	0.6	Reliabel
	X2.7	0.897	0.6	Reliabel
	X2.8	0.898	0.6	Reliabel
	X2.9	0.897	0.6	Reliabel
	X2.10	0.895	0.6	Reliabel
	X2.11	0.898	0.6	Reliabel
	X2.12	0.897	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.895	0.6	Reliabel
	X3.2	0.897	0.6	Reliabel
	X3.3	0.895	0.6	Reliabel
	X3.4	0.896	0.6	Reliabel
	X3.5	0.896	0.6	Reliabel
	X3.6	0.895	0.6	Reliabel
	X3.7	0.896	0.6	Reliabel
	X3.8	0.897	0.6	Reliabel
	X3.9	0.897	0.6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0.896	0.6	Reliabel
	Y.2	0.896	0.6	Reliabel
	Y.3	0.896	0.6	Reliabel
	Y.4	0.896	0.6	Reliabel
	Y.5	0.897	0.6	Reliabel
	Y.6	0.896	0.6	Reliabel
	Y.7	0.895	0.6	Reliabel
	Y.8	0.895	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa setiap variabel maupun setiap item pernyataan dari masing-masing variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6. Dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari masing-masing variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig	Kesimpulan
Pengalaman Kerja (X1)	0.652	4.530	0.000	Positif signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0.259	3.352	0.002	Positif signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	0.218	3.767	0.000	Positif signifikan
Konstanta = -1.809				
Adjusted R <sup>2</sup> = 0.771				
F = 62.708 sig (0.000 <sup>*</sup> )				
Variabel Dependen = Prestasi Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -1.809 + 0.652X_1 + 0.259X_2 + 0.218X_3$$

Berdasarkan nilai koefisien (b) dapat dilihat bahwa pada penelitian ini variabel X yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja (Y) adalah pengalaman kerja dengan nilai koefisien b sebesar 0.652 lebih besar dari nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.259 dan kepuasan kerja sebesar 0.218.

## Uji t

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T	Sig	Ket	Kesimpulan
Pengalaman Kerja	0.652	4.530	0.000	<0.05	H1 Diterima
Disiplin Kerja	0.259	3.352	0.002	<0.05	H2 Diterima
Kepuasan Kerja	0.213	3.767	0.000	<0.05	H3 Diterima

Variabel Dependen = Prestasi Kerja  
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021]

Berdasarkan hasil uji tersebut diperoleh bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan

kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan melihat masing-masing nilai signifikansi  $<0,05$ .

### Uji F

Variabel	F	Sig	Kesimpulan
Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja,	62.708	0.000	H4 Diterima

Variabel Dependen = Prestasi Kerja  
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji tersebut diperoleh bahwa <sup>1</sup> variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dengan melihat masing-masing nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### Adjusted R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.885	0.783	0.771	1.443

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0.771 hal ini berarti kontribusi variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 77,1% dan sisanya 22,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,652 yang bernilai positif dan nilai sig sebesar 0,000. Pengaruh positif berarti bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola <sup>2</sup> Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. Semakin baik pengalaman kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja. Nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola <sup>2</sup> Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta.



Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Marwansyah (2014) pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang telah didapatkan dari pekerjaan sebelumnya atau yang diperoleh semasa karyawan bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hani Nur Hotimah (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,259 yang bernilai positif dan nilai sig sebesar 0,002. Pengaruh positif

berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja. Nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada di perusahaan atau organisasi sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Istiana dan Antonius Dieben Robinson Manurung (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,213 yang bernilai positif dan nilai sig sebesar 0,000. Pengaruh positif berarti <sup>1</sup>kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja. Nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola Balai Besar

Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fattah (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kebahagiaan atau sikap dan emosional dari seseorang yang positif sehingga menjadikan sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tumanggor (2018) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### 4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

<sup>3</sup>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal

ini ditunjukkan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan F hitung sebesar 62,708 lebih besar dari F tabel yaitu 2,779.

Hasil penelitian ini berarti jika pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja diterapkan dengan baik di organisasi maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Hasil *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 77,1% variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel prestasi kerja dan sebesar 22,9% dijelaskan variabel lain di luar penelitian ini seperti keahlian kerja, minat kerja, motivasi kerja dan situasi kerja (Wijono, 2010).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian di Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta yang berkaitan dengan prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### 1. Pengalaman Kerja ( $X_1$ )

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0.652 bernilai positif, dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.

2. <sup>13</sup> Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan Swakelola <sup>10</sup> Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak <sup>7</sup> Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,259 bernilai positif, dan tingkat signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari <sup>15</sup> 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.

3. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan Swakelola <sup>10</sup> Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak <sup>7</sup> Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,218 bernilai positif, dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari <sup>15</sup> 0,05. Hasil ini

menunjukkan bahwa hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima.

4. <sup>3</sup> Pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 62,708 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 4 ( $H_4$ ) diterima.

5. Hasil koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,771 (77,1%) berarti bahwa kontribusi <sup>1</sup> variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi <sup>2</sup> prestasi kerja karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta sebesar 77,1% dan

sisanya sebesar 22,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## B. Saran

### 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas variabel yang diteliti, sehingga tidak hanya menggunakan variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Karena terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang belum diteliti pada penelitian ini.

### 2. Bagi Organisasi

Bagi organisasi diharapkan melakukan upaya untuk meningkatkan pengalaman kerja para karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang paling besar

terhadap prestasi kerja, berarti bahwa pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta sebaiknya dalam menerima karyawan penempatan posisi kerjanya disesuaikan dengan pendidikannya dan menyelenggarakan pelatihan secara berkala untuk karyawan yang belum memiliki pengetahuan, keterampilan yang memadai, serta belum memiliki masa kerja yang lama karena hal itu jika tidak diperhatikan akan menghambat prestasi kerja yang akan dicapai. Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta sebaiknya memperhatikan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan

pengetatan aturan-aturan standar kerja agar tidak ada lagi permasalahan seperti masuk kantor tidak tepat waktu, karyawan meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, dan mengumpulkan laporan tidak tepat waktu. Karena hal-hal tersebut akan menghambat karyawan dalam meraih prestasi kerjanya. Sedangkan dari segi kepuasan kerja, Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta sebaiknya memperhatikan kepuasan kerja karyawannya seperti mengganti kebijakan promosi jabatan karyawan Swakelola yang lebih fleksibel, melakukan pengawasan secara berkala kepada karyawannya agar dalam bekerja karyawan akan lebih terarah,

karena hal itu akan mempengaruhi karyawan untuk meraih prestasi kerja yang akan dicapai. Dengan demikian, organisasi dapat melakukan evaluasi dan melakukan upaya untuk meningkatkan pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga karyawan akan termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

### C. Tindak Lanjut

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Berdasarkan penelitian ini untuk peneliti selanjutnya diharapkan memperluas variabel yang akan diteliti, menambahkan variabel lain sehingga tidak hanya menggunakan variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan

kepuasan kerja. Namun dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti keahlian kerja, minat kerja, motivasi kerja dan situasi kerja (Wijono, 2010).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, A., & Narbuko, C. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Affandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansori, M. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan AUP.
- Arifin, J. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Endraswara, S. 2006. *Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.
- Fadhila, Rahayu, W. I., & Saputra, M. H. 2020. *Penerapan Metode Naive Bayes dan Skala Likert Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Fathurrohman, I. 2020. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- Foster, B., & Seeker, K. R. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Cetakan Duapuluh*. Yogyakarta: BPEE.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartati, S. 2020. *Gender Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Hasibuan, M. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Director, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrawan, A., & Indriyani. 2018. *Proceeding Cilacap Conference On Maritime and Multidisciplinary Study*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Hotimah, H. N. 2020. "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung". *Prosiding Manajemen*, 6(1) 122-127.
- Istiana, & Dieben, A. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta". *Jurnal SWOT*, 8(2) 292-305.
- Jonathan, S. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusumaramdhani, A., Nurlatifah, F., dkk. (eds.). 2019. *CIFET 2019 Proceedings of the 1st conference on Islamic finance and technology*. Sidoarjo: EAI Publishing.
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardawani. 2020. *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mohtar, I. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Moloeng, L. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nazir, M. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nofriansyah, D. 2018. *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nurdin, I., & Hartati, S. 2019. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- 2  
Profil *Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta*. 2019. Retrieved from Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta: <http://sda.pu.go.id/balai/bbwsserayopak/profil-organisasi/>
- Ratnasari, S. L. 2019. *Human Capital MSDM*. Batam: Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Batam: Qiara Media.
- Riani, M. A. 2011. *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.



- Rismawati, M. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Beroientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan cetakan pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. 2018. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo: Zifatma Jawa.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, Judge, S. P., & Timothy. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Salam, A. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, V. N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal EKOBISTEK*, 37-48.
- Sastrohadiwiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S. 2014. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: IN Media.
- Sugiyarto, E. 2017. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Supriyanto, Sani, A., & Maharani, V. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Supriyati. 2012. *Akuntansi Keuangan Bisnis*. Bandung: LABKAT.
- Surajiyo, Nasruddin, dkk. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian,*

*Teori, dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 FOR WINDOWS).*  
Sleman: Deepublish.

- Susanto, A. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi.* Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.* Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno, & Priansa, D. J. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Tumanggor, R. O. 2018. *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-being dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi.* Yogyakarta: ANDI.
- Umar, H. 2002. *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 1  
Waluya, B. 2007. *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat.* Bandung: PT. Setia Purna Inves.
- Wijaya, H. 2018. *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi.* Sulawesi Selatan: STTJaffray.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Prenada Media.

# artikel

---

## ORIGINALITY REPORT

---

19%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
5	<a href="http://ojs.unm.ac.id">ojs.unm.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://journal.upy.ac.id">journal.upy.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://adoc.tips">adoc.tips</a> Internet Source	1%

---

10	<a href="http://eprints.uty.ac.id">eprints.uty.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="#">Submitted to Universitas Pamulang</a> Student Paper	1 %
13	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://jurnal.unpand.ac.id">jurnal.unpand.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 1%